



Motifs de décision

Richardson International limitée,

requérante,

et

Grain and General Services Union
(SIDM – Canada),

intimé.

Dossier du Conseil : 30009-C

Référence neutre : 2014 CCRI 721

Le 17 avril 2014

Le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) était composé de M^e Graham J. Clarke, Vice-président, ainsi que de M. John Bowman et M^e Robert Monette, Membres.

Procureurs inscrits au dossier

M^e Cynthia L. Lazar, pour Richardson International limitée;

M^e Ronni A. Nordal, pour Grain and General Services Union (SIDM – Canada).

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M^e Graham J. Clarke, Vice-président.

I. Introduction

[1] Dans le cadre d'une transaction commerciale plus importante, Richardson International limitée (Richardson) a, entre autres, acquis de Viterra Inc. (Viterra) certains éléments d'actif liés à la production céréalière situés en Saskatchewan. Les éléments d'actif de Viterra visés par la

présente décision sont dix silos à grain dont les employés sont syndiqués ainsi que des centres d'intrants de culture (silos de Viterra).

[2] Le Conseil avait auparavant accrédité le Grain and General Services Union (SIDM – Canada) (GSU) pour représenter une unité de négociation pour les silos de Viterra.

[3] Avant la transaction, Richardson exploitait ses propres silos à grain et centres agricoles d'intrants de culture en Saskatchewan, dont les employés n'étaient pas syndiqués.

[4] Le Conseil a confirmé, dans une décision rendue le 31 juillet 2013, que Richardson était l'employeur successeur, aux fins de la convention collective du GSU. Il a d'autre part demandé à son agent des relations industrielles (ARI) de rédiger un rapport au sujet de l'affaire. Les parties ont eu l'occasion de formuler des commentaires sur la version révisée de ce rapport, daté du 11 décembre 2013.

[5] Richardson demande au Conseil de déclarer que les employés non syndiqués de la Saskatchewan qui travaillent dans les installations dont elle était déjà propriétaire font désormais partie de l'unité de négociation regroupant tous les employés représentée par le GSU. En outre, Richardson demande au Conseil d'obliger le GSU à démontrer qu'il bénéficie de l'appui de la majorité des membres de l'unité en question, que ce soit à la date de la présentation de la demande de déclaration de vente d'entreprise ou à la suite d'un scrutin de représentation.

[6] Le GSU a contesté la demande de Richardson et a soutenu que la nécessité de gérer à la fois des employés syndiqués et non syndiqués ne créait pas une situation critique. Le GSU a ajouté qu'il n'était pas nécessaire que le Conseil modifie le statu quo qui prévalait en matière de relations du travail.

[7] Dans la lettre du 13 décembre 2013 qu'il a envoyée au Conseil, après avoir reçu une version révisée du rapport de l'ARI, le GSU a précisé davantage sa position :

Le GSU souhaite clarifier sa position à la suite de son examen du rapport du 11 décembre 2013.

Le GSU soutient que la vente d'entreprise ne doit avoir aucune incidence sur les droits de négociation collective garantis par le *Code canadien du travail* dont bénéficient les employés des installations acquises par Richardson. Il ne doit notamment y avoir aucune incidence en ce qui concerne leur représentation qu'assure actuellement le GSU en tant qu'agent négociateur accrédité.

(traduction)

[8] Pour les motifs exposés ci-après, le Conseil a décidé de rejeter la demande de Richardson.

II. Faits

[9] Le GSU détient depuis longtemps des droits de représentation à l'égard des employés du secteur céréalier en Saskatchewan. L'industrie céréalière canadienne a été le théâtre de fusions et de changements majeurs au cours des dernières décennies, ce qui n'est assurément pas étranger à la demande en l'espèce.

[10] En avril 2011, le Conseil, par ordonnance n° 9959-U, a fusionné plusieurs unités de négociation et a actualisé la description de l'unité de négociation applicable aux unités des services ruraux et de l'entretien représentée par le GSU chez Viterra. Cette unité de négociation était décrite comme suit :

« tous les employés de Viterra inc. dans la province de Saskatchewan qui travaillent pour les services ruraux, l'entretien et les activités accessoires communément appelé les unités des services ruraux et de l'entretien de l'employeur, à l'exclusion des postes suivants : coordonnateur administratif - recherche & développement, coordonnateur - FH & S, coordonnateur du risque et de la production de rapports prévus par la réglementation, chimiste en chef, partenaire commercial - RH, chef des services agronomiques, chef de l'utilisation de l'actif, chef de l'automatisation et de la chaîne d'approvisionnement, chef des services de l'automatisation, chef du soutien de l'automatisation, chef des services de sélection, chef des services électriques, chef de l'évaluation sur le terrain, chef de la recherche en pathologie, chef de l'entretien et de la planification, chef des nouvelles caractéristiques de sélection et du développement, chef de la qualité et de la salubrité des aliments, chef de la recherche - semences, chef des installations de la recherche et du développement des cycles, chef du marché central, chef de l'exploitation NH3, chef de l'établissement - semences, chef de l'établissement - récoltes spéciales, gestionnaire de projet, chef des comptes régional, coordonnateur administratif régional, chef de l'entretien régional, chef régional, agronome chercheur, agronome principal, sélectionneur principal, administrateur principal des installations - récoltes spéciales et associé principal en recherche ».

[11] En décembre 2012, Glencore International plc (Glencore) a fait l'acquisition, par l'intermédiaire d'une filiale, de toutes les actions de Viterra. Richardson avait convenu auparavant avec Glencore qu'elle achèterait différents éléments d'actif de Viterra si Glencore faisait cette acquisition.

[12] Le 30 avril 2013, Glencore a transféré, entre autres, la propriété des dix silos de Viterra à Richardson. Richardson a commencé à exploiter les silos de Viterra le 1^{er} mai 2013.

[13] La convention collective conclue entre le GSU et Viterra qui était en vigueur au moment de la vente d'entreprise visait la période allant du 1^{er} novembre 2012 au 31 octobre 2015.

[14] Richardson comptait environ 374 employés et faisait appel à sa propre équipe de réparation pour ses silos à grain et ses centres agricoles d'intrants de culture situés en Saskatchewan, dont les employés n'étaient pas syndiqués.

[15] Après la transaction avec Glencore, Richardson a commencé à exploiter les silos de Viterra dont les employés, au nombre d'environ 118, étaient syndiqués. Parmi les dix silos de Viterra, huit se trouvaient à des endroits où Richardson ne possédait aucun autre silo à grain et aucune autre installation. Il y avait à la fois des installations de Richardson et de Viterra à deux endroits, à savoir Carrot River et Davidson. L'annexe D du rapport de l'ARI daté du 11 décembre 2013 (ci-joint) contient un tableau qui montre l'emplacement géographique des installations exploitées par Richardson en Saskatchewan.

[16] Richardson a maintenant des régimes de retraite et d'avantages sociaux différents, étant donné qu'elle doit maintenant gérer des employés syndiqués et des employés non syndiqués.

[17] Richardson a affirmé que les employés de ses installations ne formaient, ne forment ou ne formeront « plus qu'un seul groupe » (traduction). Elle a informé le Conseil qu'elle ne structure pas ses unités opérationnelles en fonction d'arrangements en matière de relations du travail, mais bien en fonction de considérations géographiques. En outre, ses employés sont formés pour être polyvalents, de sorte qu'ils peuvent travailler à différents endroits, syndiqués et non syndiqués, suivant les besoins opérationnels.

[18] Le GSU a contesté que les employés en sont venus dans une large mesure à ne former qu'un seul groupe ou qu'il y a eu beaucoup de formation visant à rendre les employés polyvalents, à supposer que ces choses aient eu lieu.

[19] Compte tenu des faits ci-dessus, Richardson a présenté sa demande visant à obtenir une déclaration selon laquelle ses employés non syndiqués sont visés par la portée de l'unité de

négociation du GSU et, entre autres choses, à ce que le Conseil détermine si les employés désirent que le GSU continue de représenter cette unité.

III. Position des parties

A. Richardson

[20] Dans sa réplique du 2 juillet 2013, Richardson a décrit la principale visée de sa demande, à savoir obtenir que la description de l'unité de négociation existante s'applique à ce qu'elle a appelé l'« effectif "regroupant tous les employés" qui ne forme plus qu'un seul groupe » (traduction). Elle a également affirmé ce qui suit :

Il s'agit de l'unité pour laquelle le GSU a été accrédité en tant qu'agent négociateur. Étant donné que le nombre de membres de l'unité a maintenant plus que doublé, le GSU devrait être tenu de démontrer qu'il bénéficie de l'appui de la majorité des employés de l'unité élargie. Les requérants ne demandent pas une reconfiguration de la structure de négociation. Ils demandent que la structure de négociation existante soit appliquée, en conformité avec les dispositions du *Code canadien du travail* relatives à la vente d'une entreprise.

(traduction)

[21] Richardson a également fait référence à certaines situations dans lesquelles le Conseil a ordonné la tenue de scrutins visant à la fois des employés syndiqués et non syndiqués.

[22] Richardson a soutenu qu'elle ne proposait pas que des changements soient apportés à l'unité de négociation « regroupant tous les employés » (traduction) représentée par le GSU. Elle demandait simplement au Conseil de reconnaître le statu quo. Toutefois, comme ses employés non syndiqués étaient désormais visés par la portée de l'ordonnance d'accréditation existante – par suite de la vente d'entreprise – et étant donné que ceux-ci étaient plus nombreux que les employés syndiqués, Richardson demandait au Conseil de vérifier si le GSU bénéficiait de l'appui des employés de l'unité.

[23] Richardson a affirmé que le GSU demandait que soit modifié le statu quo, car il demandait au Conseil d'ajouter les mots « appartenant anciennement à Viterra » (traduction) à la description de l'unité de négociation existante.

B. Le GSU

[24] Le GSU a soutenu qu'il n'y avait aucune raison pour que le Conseil change le statu quo. Le Conseil avait accredité le GSU pour qu'il représente les employés des silos de Viterro. Richardson n'avait invoqué aucune raison valable pour que des changements soient apportés à cette situation, en particulier parce que sa demande mettrait en péril les droits dont les membres du GSU bénéficiaient aux termes du *Code*. Le GSU a souligné que cette affaire ne concernait pas un litige survenu entre des agents négociateurs concurrents par suite d'une vente d'entreprise.

IV. Dispositions pertinentes du *Code*

[25] Les paragraphes 44(1) et (2) établissent ce qui se produit lorsqu'un employeur vend une entreprise :

44. (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article et aux articles 45 à 47.1.

« entreprise » Entreprise fédérale, y compris toute partie de celle-ci.

« entreprise provinciale » Installations, ouvrages, entreprises – ou parties d'installations, d'ouvrages ou d'entreprises – dont les relations de travail sont régies par les lois d'une province.

« vente » S'entend notamment, relativement à une entreprise, du transfert et de toute autre forme de disposition de celle-ci, la location étant, pour l'application de la présente définition, assimilée à une vente.

(2) Les dispositions suivantes s'appliquent dans les cas où l'employeur vend son entreprise :

a) l'agent négociateur des employés travaillant dans l'entreprise reste le même;

b) le syndicat qui, avant la date de la vente, avait présenté une demande d'accréditation pour des employés travaillant dans l'entreprise peut, sous réserve des autres dispositions de la présente partie, être accrédité par le Conseil à titre d'agent négociateur de ceux-ci;

c) toute convention collective applicable, à la date de la vente, aux employés travaillant dans l'entreprise lie l'acquéreur;

d) l'acquéreur devient partie à toute procédure engagée dans le cadre de la présente partie et en cours à la date de la vente, et touchant les employés travaillant dans l'entreprise ou leur agent négociateur.

(caractères gras ajoutés)

[26] Les parties n'ont pas contesté, et le Conseil est d'accord, qu'une vente d'entreprise avait eu lieu lorsque Richardson avait acquis de Glencore les silos de Viterro. Richardson est devenue l'employeur, aux fins de la convention collective du GSU.

[27] L'article 46 confère au Conseil un vaste pouvoir discrétionnaire pour trancher toute question découlant d'une vente d'entreprise en vertu de l'article 44 :

46. Il appartient au Conseil de trancher, pour l'application de l'article 44, toute question qui se pose, notamment quant à la survenance d'une vente d'entreprise, à l'existence des changements opérationnels et à l'identité de l'acquéreur.

(caractères gras ajoutés)

[28] L'article 45 du *Code* confère au Conseil le pouvoir discrétionnaire de réviser la structure des unités de négociation à la suite d'une vente d'entreprise :

45. Dans les cas de vente ou de changements opérationnels visés à l'article 44, le Conseil peut, sur demande de l'employeur ou de tout syndicat touché décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement.

(caractères gras ajoutés)

[29] Si le Conseil décide de procéder à une révision, le processus qu'il applique est régi par l'article 18.1 du *Code* :

18.1 (1) Sur demande de l'employeur ou d'un agent négociateur, le Conseil peut réviser la structure des unités de négociation s'il est convaincu que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement.

(2) Dans le cas où, en vertu du paragraphe (1) ou des articles 35 ou 45, le Conseil révisé la structure des unités de négociation :

a) il donne aux parties la possibilité de s'entendre, dans le délai qu'il juge raisonnable, sur la détermination des unités de négociation et le règlement des questions liées à la révision;

b) il peut rendre les ordonnances qu'il juge indiquées pour mettre en œuvre l'entente.

(3) Si le Conseil est d'avis que l'entente conclue par les parties ne permet pas d'établir des unités habiles à négocier collectivement ou si certaines questions ne sont pas réglées avant l'expiration du délai qu'il juge raisonnable, il lui appartient de trancher toute question en suspens et de rendre les ordonnances qu'il estime indiquées dans les circonstances.

(4) Pour l'application du paragraphe (3), le Conseil peut :

- a) déterminer quel syndicat sera l'agent négociateur des employés de chacune des unités de négociation définies à l'issue de la révision;
- b) modifier l'ordonnance d'accréditation ou la description d'une unité de négociation dans une convention collective;
- c) si plusieurs conventions collectives s'appliquent aux employés d'une unité de négociation, déterminer laquelle reste en vigueur;
- d) apporter les modifications qu'il estime nécessaires aux dispositions de la convention collective qui portent sur la date d'expiration ou les droits d'ancienneté ou à toute autre disposition de même nature;
- e) si les conditions visées aux alinéas 89(1)a) à d) ont été remplies à l'égard de certains des employés d'une unité de négociation, décider quelles conditions de travail leur sont applicables jusqu'à ce que l'unité devienne régie par une convention collective ou jusqu'à ce que les conditions visées à ces alinéas soient remplies à l'égard de l'unité;
- f) autoriser l'une des parties à une convention collective à donner à l'autre partie un avis de négociation collective.

(caractères gras ajoutés)

[30] Un employeur ou un agent négociateur peut demander la révision d'une unité de négociation à n'importe quel moment, aux termes du paragraphe 18.1(1). Toutefois, le requérant doit démontrer, dans cette situation ordinaire, que les unités de négociation, telles qu'elles sont structurées actuellement, ne sont plus habiles à négocier collectivement.

[31] Exceptionnellement, à la suite d'une vente d'entreprise ou d'une déclaration d'employeur unique – et seulement si le Conseil décide de procéder à une révision en vertu de l'article 45 –, le processus débute au paragraphe 18.1(2). Dans une telle situation, il n'est pas nécessaire que le requérant démontre que la ou les unités de négociation ne sont plus habiles à négocier collectivement : *Viterra inc.*, 2009 CCRI 465 (*Viterra 465*), aux paragraphes 9 et 10.

V. Analyse et décision

[32] Dans leurs observations initiales, les deux parties ont demandé au Conseil de tenir une audience en l'espèce. En vertu de l'article 16.1 du *Code*, le Conseil n'est pas obligé de tenir une audience :

16.1 Le Conseil peut trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience.

[33] Le Conseil estime que les nombreuses observations des parties et le rapport de l'ARI du 11 décembre 2013 contiennent suffisamment de renseignements pour qu'il puisse trancher la présente affaire.

[34] Les observations de Richardson font état de plusieurs inconvénients avec lesquels elle est aux prises parce qu'elle doit gérer des employés syndiqués et non syndiqués. Par exemple, si elle transfère un employé d'un lieu de travail à un autre, les conditions d'emploi de cet employé peuvent changer, y compris en ce qui concerne le régime de retraite et les avantages sociaux.

[35] De même, Richardson a souligné la difficulté de gérer les structures administratives et de rémunération différentes de Richardson et de Viterra. La formation et les demandes de mutation des employés posent des problèmes similaires.

[36] Le Conseil ne doute pas que de telles difficultés existent. Toutefois, il n'était pas impossible de prévoir ces difficultés lorsque Richardson a pris la décision d'acheter les silos de Viterra. Richardson était entièrement au courant des droits de représentation que le GSU détenait depuis longtemps ainsi que du droit des employés à certaines conditions d'emploi découlant de leur convention collective.

[37] Il semble n'y avoir eu aucune discussion sur l'uniformisation de certaines ou de la totalité des conditions d'emploi des employés, que ce soit par la reconnaissance volontaire du GSU ou autrement.

[38] Le Conseil a examiné une situation semblable dans *Viterra 465*, précitée, aux paragraphes 44 et 45 :

[44] **Viterra a tout à fait le droit de se structurer de la façon qui lui est la plus logique du point de vue commercial.** Si Viterra souhaite exercer ses activités sans frontière entre l'Alberta, la Saskatchewan et le Manitoba, elle peut le faire du point de vue administratif. Le Conseil a déjà décrit cette situation au paragraphe 31 de la décision *Viterra 442* :

[31] En août 2007, d'autres changements sont survenus au SWP. L'entreprise a changé sa dénomination sociale pour celle de « Viterra ». L'entreprise constituée des actifs du SWP et de AU allait être exploitée comme une nouvelle entité unique. **Viterra a établi un plan de transition afin de créer une seule entreprise et de faciliter des synergies « sans tenir compte des limites artificielles qui existaient entre les provinces et les unités de négociation ».**

[45] Cependant, le fait qu'un employeur ait légitimement décidé de se restructurer ne signifie pas que ses unités de négociation doivent être modifiées afin de tenir compte de la nouvelle structure organisationnelle. Au contraire, la structure des unités de négociation est un fait que l'employeur doit prendre en considération lorsqu'il se restructure. Il peut se structurer en une entreprise indivisible, mais il doit tout de même continuer de travailler avec la structure d'unités de négociation existante, à moins qu'il ne parvienne à convaincre le Conseil de la modifier.

(caractères gras ajoutés)

[39] Richardson n'a pas convaincu le Conseil que la portée de l'unité de négociation actuelle du GSU inclut les employés qui étaient déjà au service de Richardson. Elle n'a pas non plus convaincu le Conseil de procéder à une révision de l'unité de négociation en vertu du pouvoir discrétionnaire que lui confère l'article 45 du *Code*.

[40] Nous examinerons chacune de ces questions séparément.

A. Portée de l'unité de négociation du GSU

[41] Compte tenu de la teneur de ses observations, Richardson demande, en principe – et bien qu'elle n'ait pas expressément fait référence à l'article 18 du *Code* –, que le Conseil interprète la portée de l'unité de négociation existante du GSU.

[42] Contrairement à certaines commissions des relations de travail, le CCRI conserve sa compétence relativement à la portée intentionnelle d'une unité de négociation. Le Conseil a décrit le maintien de cette compétence dans *Société en commandite transport de valeurs Garda*, 2010 CCRI 503 (*Garda 503*) :

[28] Contrairement à ce que font la plupart de ses homologues provinciaux, le Conseil reste saisi de la description et de la portée intentionnelle de toutes les unités de négociation qu'il accrédite. La pratique du Conseil est similaire à celle adoptée par les instances en droit du travail du Québec : voir, en général, *Télélobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198); et *Canadien Pacifique Limitée* (1984), 57 di 112; 8 CLRBR (NS) 378; et 84 CLLC 16, 060 (CCRT n° 482).

[29] Bien qu'en Ontario les parties soient généralement libres de modifier la description de leur unité de négociation, et, d'ailleurs, le certificat d'accréditation initial est souvent considéré comme étant « périmé » après sa délivrance, les parties ne disposent pas d'une liberté semblable à l'échelle fédérale.

[30] En effet, s'il y a des litiges sur la question de savoir si un employé est visé par la portée intentionnelle d'une unité de négociation, une partie peut saisir le Conseil de ce litige, comme le SCEP l'a fait en l'espèce, en vertu de l'article 18 du *Code* :

18. Le Conseil peut réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances et réinstruire une demande avant de rendre une ordonnance à son sujet.

(caractères gras ajoutés)

[43] L'article 18 permet au Conseil de se pencher sur la question de savoir si certains employés sont visés par la portée d'une unité de négociation existante.

[44] Si le GSU avait demandé au Conseil de formuler une déclaration selon laquelle son unité de négociation englobait tous les employés non syndiqués de Richardson, le Conseil aurait été tenu d'examiner certaines questions. Le Conseil aurait d'abord dû déterminer si la portée de l'unité préexistante du GSU englobait des employés travaillant pour un employeur ayant ultérieurement acheté les silos de Viterra.

[45] Ensuite, si la portée n'englobait pas les employés de l'acheteur, le Conseil aurait exigé du GSU qu'il satisfasse à la règle de la « double majorité ». Le GSU aurait été tenu de démontrer qu'il bénéficiait de l'appui de la majorité des nouveaux employés qu'il souhaitait ajouter à la portée étendue de son unité : *Garda 503*, précitée, aux paragraphes 33 à 36 :

[33] Le Conseil fait une analyse pratique quand il examine si des employés sont visés par la portée intentionnelle d'une unité de négociation existante. En règle générale, si de nouveaux employés sont visés par la portée intentionnelle de l'unité initiale, ils sont ajoutés à cette unité de négociation sans qu'il soit nécessaire pour le syndicat de démontrer qu'il a l'appui de la majorité d'entre eux. Le syndicat n'a qu'à établir qu'il a l'appui de la majorité de l'unité de négociation dans son ensemble. La tenue d'un scrutin de représentation peut aussi être ordonnée.

[34] Il y a une exception à cette règle lorsque le nombre d'employés à ajouter aurait une incidence sur la majorité que détient déjà le syndicat au sein de l'unité de négociation initiale (voir *Viterra inc.*, 2009 CCRI 472, au paragraphe 27).

[35] Par ailleurs, quand un syndicat cherche à ajouter des employés à son unité de négociation existante, mais que cet ajout aurait pour effet d'élargir la portée intentionnelle de l'unité de négociation, alors le Conseil oblige le syndicat à démontrer qu'il détient l'appui de la majorité au sein du groupe à ajouter.

[36] Dans un tel cas, même si le Conseil accepte que le syndicat conserve l'appui de la majorité dans son unité de négociation existante, il exige du syndicat qu'il établisse qu'il a l'appui de la majorité des nouveaux employés à ajouter, tout comme il le ferait si le même syndicat présentait une demande d'accréditation distincte pour représenter ce nouveau groupe. C'est ce qu'on appelle communément la règle de la « double majorité ».

[46] La portée de l'unité de négociation initiale du GSU aurait pu inclure davantage d'employés en conséquence d'une expansion des opérations de Viterra. Cela s'est produit dans *Viterra inc.*, 2009 CCRI 442, par exemple. En fait, c'est pour cette raison que le Conseil préfère le plus

souvent les descriptions d'unités de négociation « regroupant tous les employés » plutôt qu'une énumération de chacun des postes visés.

[47] Cependant, le Conseil n'est pas convaincu qu'il a jamais été dans la portée intentionnelle de l'unité de négociation du GSU d'englober des employés non syndiqués dans des situations où un employeur comme Richardson achèterait une exploitation comme les silos de Viterro. Ce scénario n'était tout simplement pas visé par la portée prévue de la description de l'unité de négociation initiale.

[48] Un résultat similaire a été obtenu dans *Garda 503*, précitée, lorsque le Conseil a rejeté l'argument d'un agent négociateur selon lequel, par suite d'une série de transactions, son unité de négociation du Québec englobait désormais un groupe d'employés de Toronto :

[38] Déterminer la portée intentionnelle de l'unité de négociation d'un syndicat relève davantage de l'art que de la science. Le SFCP a fait valoir avec vigueur que, si Sécur avait décidé d'étendre son entreprise à Toronto, on n'aurait pas pu contester que l'unité de négociation que le Conseil lui avait accordée engloberait ce travail additionnel. Le SFCP a fait valoir que la description de son unité de négociation ne prévoyait aucune limite géographique, ce qui signifiait que les employés de Toronto fournissant des services de transport par véhicules blindés doivent nécessairement être visés par la portée intentionnelle de son unité de négociation.

[39] Les Teamsters ont fait valoir en revanche que l'unité de négociation du SFCP comportait une limite territoriale, compte tenu du contexte dans lequel le Conseil avait déterminé initialement la description de l'unité de négociation de Sécur. Lorsque le Conseil a accrédité l'unité de négociation chez Sécur, celle-ci n'exerçait ses activités qu'au Québec. Les Teamsters ont aussi signalé que, d'un point de vue d'entreprise, Garda Ontario avait toujours existé en tant que société tout à fait distincte de Garda Québec.

[40] Cette situation est attribuable au fait que Sécur et Ricon avaient exercé leurs activités respectives à titre d'entreprises distinctes avant leur acquisition par le groupe Garda.

[41] Le Conseil a conclu que la portée intentionnelle actuelle de l'unité de négociation du SFCP ne s'étendrait pas au travail exécuté à l'extérieur du Québec. Le fait que le Conseil a conclu auparavant que les itinéraires interprovinciaux de Sécur l'assujettissaient à la compétence fédérale ne veut pas dire que l'unité de négociation de Sécur n'avait aucune limite territoriale.

[42] Le Conseil est convaincu qu'avant l'acquisition de Sécur par le groupe Garda en 2003, une transaction qui révélait un intérêt accru dans le service de transport par véhicules blindés, le groupe Garda avait déjà acquis Garda Ontario (Ricon), qui exploitait une petite, mais déjà existante, entreprise de véhicules blindés à Toronto.

(caractères gras ajoutés)

[49] Le Conseil n'est donc pas d'accord avec le présupposé sous-jacent de Richardson selon lequel la portée de l'unité de négociation du GSU regroupant les employés de Viterro inclut automatiquement les employés non syndiqués qui travaillaient déjà pour Richardson. L'unité du GSU aurait pu regrouper davantage d'employés si Viterro avait pris de l'expansion, mais elle n'a jamais eu la portée que Richardson lui attribue dans une situation où un employeur a fait l'acquisition d'une partie des entreprises de Viterro. Compte tenu de la multitude de scénarios dans lesquels un employeur d'envergure peut acheter une entreprise syndiquée de plus petite taille, le Conseil n'envisagerait pas une unité de négociation dont la portée viserait automatiquement les employés de l'acheteur.

[50] Cette conclusion sera étayée davantage dans la section ci-dessous, où le Conseil se penche sur le rôle du syndicat dans la détermination de la portée de son unité de négociation.

B. Application de l'article 45

[51] L'article 45 du *Code* accorde au Conseil la souplesse nécessaire pour trancher les questions en matière de relations du travail qui découlent d'une vente d'entreprise.

[52] Avant les modifications apportées au *Code* en 1999, l'expression «ne forment plus qu'un seul personnel» figurait textuellement à l'article 45, mais, aux termes de cet article, seuls les syndicats avaient le droit de demander au Conseil de statuer sur des questions relatives à l'unité de négociation :

45. (1) Si, à l'issue de la vente, les employés du vendeur et de l'acquéreur de l'entreprise ne forment plus qu'un seul personnel, le Conseil peut, sur demande de tout syndicat touché :

a) décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement;

b) déterminer quel syndicat sera l'agent négociateur des employés de chacune de ces unités;

c) modifier, dans la mesure où il l'estime nécessaire, tout certificat délivré à un syndicat ou toute désignation d'une unité de négociation dans une convention collective.

(caractères gras ajoutés)

[53] La quasi-totalité des affaires antérieures à 1999 concernaient les employés syndiqués d'un vendeur qui ne formaient plus qu'un seul personnel avec les employés syndiqués d'un acheteur.

Le Conseil s'appuyait sur l'article 45 pour résoudre ces situations, par exemple en déterminant quel agent négociateur représenterait l'unité de négociation élargie.

[54] Depuis les modifications apportées en 1999 à l'article 45, un employeur ou le syndicat peut présenter une demande au Conseil afin que soit révisées les unités de négociation à la suite d'une vente d'entreprise. Il n'est plus expressément exigé que les employés ne forment plus qu'un seul personnel :

45. Dans les cas de vente ou de changements opérationnels visés à l'article 44, le Conseil peut, sur demande de l'employeur ou de tout syndicat touché décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement.

[55] Les dispositions du *Code* sur la vente d'entreprise ont pour motifs sous-jacents de protéger les droits de négociation collective. Ces motifs n'ont pas changé lorsqu'ont été apportées les modifications de 1999. Dans *Viterra* 465, précitée, Viterra soutenait que l'unité de négociation habile à négocier collectivement devait englober les trois provinces des Prairies où elle exerçait désormais ses activités, et non se limiter à la Saskatchewan, province pour laquelle le GSU avait été accrédité. Cet argument n'avait pas convaincu le Conseil :

[31] Viterra n'a pas convaincu le Conseil qu'il doit créer une unité de négociation unique puis ordonner la tenue d'un scrutin auprès des employés inclus, tant ceux qui sont syndiqués que ceux qui ne le sont pas, pour déterminer s'ils veulent ou non que le SSG soit leur agent négociateur.

[32] Durant les plaidoiries, le Conseil a demandé l'avis de Viterra sur les conséquences possibles de sa demande. Il est possible que les membres du SSG perdent leurs droits de représentation, selon l'issue des résultats du scrutin. Viterra a soutenu que le Conseil ne devrait pas avancer des hypothèses quant aux résultats du scrutin. Le Conseil n'est pas de cet avis et estime qu'il peut prendre en considération les répercussions d'un regroupement d'unités de négociation sur la volonté des employés.

[33] Plusieurs raisons motivent la décision du Conseil. Lorsqu'il existe plusieurs façons de restructurer des unités de négociation, et que certaines n'entraînent pas la disparition possible d'un agent négociateur de longue date, alors celles qui favorisent la négociation collective seront préférées. Les dispositions du *Code* sur la vente d'entreprise ont pour but de protéger les droits de négociation collective (voir *Alliance de la fonction publique du Canada c. Bombardier inc.*, [2001] 2 C.F. 429 (C.A.), au paragraphe 3).

[34] Dans le cadre du processus de vente d'entreprise auquel s'applique l'article 45, le Conseil détermine « si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement ». Il est rare que le Conseil procède à une restructuration dont l'une des conséquences prévisibles serait l'élimination d'un agent négociateur qui a représenté les employés pendant plus de 60 ans quand il existe d'autres options.

[35] Des principes de base régissant l'accréditation viennent également soutenir la conclusion du Conseil. Bien que Viterra puisse préférer que le SSG soit obligé d'essayer de représenter tous les

employés des trois provinces, cette préférence va à l'encontre de la façon dont le Code est structuré.

(caractères gras ajoutés)

[56] Dans *Viterra 465*, précitée, plusieurs unités de négociation étaient concernées. Le Conseil avait conclu que certaines des unités de négociation devaient être fusionnées. Dans la présente affaire, il n'y a qu'une seule unité de négociation. Les commentaires formulés par le Conseil dans *Viterra 465* restent néanmoins pertinents.

[57] Aux termes du Code, le syndicat a le droit d'établir le premier la portée de son unité de négociation, mais ce droit est assujéti au pouvoir discrétionnaire prioritaire du Conseil d'accréditer une unité de négociation habile à négocier collectivement, comme le précise plus loin la décision *Viterra 465*, précitée :

[40] Le Conseil reconnaît sans réserve que la portée de l'unité de négociation proposée par un syndicat n'est pas définitive. Dans une demande d'accréditation initiale, le Conseil peut imposer une unité de négociation différente s'il croit que l'unité proposée n'est pas habile à négocier.

[41] De manière semblable, dans le cadre d'une révision d'unités de négociation effectuée en vertu de l'article 18.1, un agent négociateur peut être obligé de rivaliser avec d'autres agents négociateurs existants pour obtenir le droit de représenter une unité de négociation fusionnée à l'égard de laquelle aucun agent négociateur n'a jamais demandé les droits de négociation.

[42] Néanmoins, dans le cas où il n'y a qu'un seul agent négociateur et où l'employeur semble dire que l'agent négociateur doit tenter de représenter tous les employés, syndiqués ou non, regroupés en une seule unité de négociation, le Conseil peut prendre en considération par analogie les principes de base du Code quand vient le temps de déterminer les unités de négociation.

[43] Bien qu'il arrive dans certaines restructurations d'unités de négociation qu'un agent négociateur perde ses droits de représentation au profit d'un autre, comme dans *Dover*, précitée, la situation du SSG en l'espèce est différente. Il n'y a pas d'agent négociateur concurrent. Un débat pour déterminer quel agent négociateur devrait représenter les employés dans le cas d'un regroupement d'unités diffère considérablement d'un débat pour déterminer si les employés devraient simplement avoir un agent négociateur.

[46] Même si l'unité unique proposée par Viterra n'est que l'une des issues possibles de la présente révision des unités de négociation, le Conseil n'est pas convaincu qu'il existe des raisons convaincantes liées aux relations du travail justifiant qu'on fasse droit à cette demande. En effet, faire droit à cette demande ferait fi de certains principes fondamentaux du *Code* concernant la protection des droits de négociation à la suite d'une vente d'entreprise et le fait qu'il revient généralement au syndicat, et non à l'employeur, de déterminer la portée de sa représentation.

(caractères gras ajoutés)

[58] Dans *Viterra inc.*, 2012 CCRI 633, le Conseil a encore tenu compte du droit d'un syndicat de proposer la portée de l'unité de négociation décrite :

[48] La conclusion du Conseil formulée au début des présents motifs ne signifie pas nécessairement que le Conseil ne partage pas l'avis de Viterra selon lequel ses employés occupant des fonctions de surveillance, et ceux ayant le titre de « directeur adjoint », pourraient être des employés au sens de l'article 3 du *Code* et être inclus dans une unité de négociation. Selon l'article 27 du *Code*, le Conseil peut se demander s'il y a lieu d'inclure ces types d'employés exerçant des fonctions de surveillance dans une unité de négociation.

[49] De même, le Conseil a examiné la proposition avancée par Viterra d'ajouter des employés de bureau à l'unité de négociation des employés de production et d'entretien proposée par le GSU. Cette structure constitue assurément une option, parmi tant d'autres, que le Conseil pourrait choisir.

[50] Le Conseil a analysé le point de vue de Viterra lorsqu'il a évalué la question de l'habileté à négocier collectivement de l'unité des employés de production et d'entretien proposée par le GSU. Le *Code* prévoit expressément que le syndicat doit proposer initialement l'unité de négociation. Le Conseil intervient rarement dans la description de l'unité de négociation proposée par le syndicat, à moins qu'il ne conclue que l'unité n'est pas habile à négocier collectivement.

[51] Bien que Viterra ait présenté divers arguments concernant ce qui constituerait la meilleure unité de négociation à la fabrique, le Conseil ne peut conclure que ces arguments démontrent que l'unité proposée par le GSU n'était pas habile à négocier collectivement.

(caractères gras ajoutés)

[59] Richardson n'a pas convaincu le Conseil que sa décision d'acheter une entreprise assujettie à une convention collective justifie de procéder à une révision en vertu des articles 45 et 18.1 du *Code*. La Cour d'appel de la Colombie-Britannique a récemment formulé des observations, dans *Acton Transport Ltd. v. British Columbia (Director of Employment Standards)*, 320 D.L.R. (4th) 310 (*Acton*), selon lesquelles les problèmes qui se posent sont sans incidence sur l'analyse constitutionnelle lorsqu'un employeur décide d'exercer des activités dont certaines relèvent de la compétence fédérale et les autres, de la compétence provinciale :

34. Cet argument se veut l'expression de l'approche du « tout ou rien » adoptée dès le début de ce conflit par les appelants, à savoir que, étant donné qu'Acton est l'employeur et qu'Acton exploite une entreprise de camionnage de compétence fédérale, tout ce qu'elle fait est fédéral. Si c'était exact, alors l'affaire *Empress Hotel (Canadian Pacific Railway Co. v. Attorney General for British Columbia)*, [1950] A.C. 122, [1950] 1 D.L.R. 721 (P.C.)) et une longue série d'affaires similaires auraient été tranchées différemment : voir, par exemple, *Westcoast Energy Inc. c. Canada (Office national de l'énergie)*. L'exploitation d'un chemin de fer est une chose; l'exploitation d'un hôtel en est une autre.

...

36. L'avocat des appelants a présenté une liste de difficultés hypothétiques qui pourraient survenir si les activités d'Acton étaient divisées sur le plan de la compétence. Cela serait censé aider à la détermination de la compétence.

37. La réponse à cette affirmation est que la compétence est déterminée par la Constitution, et non par le style de l'entreprise ou son utilité. Si Acton choisit d'exercer des activités dans les deux sphères de compétence, elle devra s'adapter aux deux régimes de travail et d'emploi...

(traduction; caractères gras ajoutés)

[60] Pour paraphraser ce qui est dit dans *Acton*, si Richardson décide d'acheter et d'exploiter une entreprise syndiquée, elle devra s'adapter aux régimes de travail et d'emploi inhérents – syndiqué et non syndiqué – dont elle fait l'acquisition.

[61] La présente situation est différente d'une situation où la vente d'entreprise pourrait faire en sorte que de nouveaux employés seraient amenés à travailler dans un lieu de travail unique. Comme le montre la pièce jointe extraite du rapport de l'ARI, huit des silos de Viterra sont situés à une grande distance de toute autre installation de Richardson. Les anciennes installations de Viterra ne sont situées à proximité d'installations de Richardson que dans deux cas seulement.

[62] Même si nous acceptons le témoignage de Richardson – que le GSU conteste – au sujet des employés qui ne forment plus qu'un seul groupe, et de la nécessité actuelle de gérer et de conserver deux régimes distincts pour les employés syndiqués et non syndiqués, des situations prévisibles de ce genre ne convainquent pas le Conseil qu'il est nécessaire de procéder à une révision de l'unité de négociation.

[63] Cela ne signifie pas que Richardson ne pourra pas, plus tard, présenter une demande de révision de l'unité de négociation en vertu de l'article 18.1. Toute demande de ce genre sera examinée en fonction de la jurisprudence relative à l'article 18.1, qui exige du requérant qu'il démontre que les unités de négociation ne sont plus habiles à négocier collectivement.

[64] En l'espèce, Richardson n'a pas convaincu le Conseil que des objectifs liés aux relations du travail justifient de procéder à une révision par suite de sa décision d'acheter une entreprise qui était assujettie à une convention collective.

[65] Le Conseil joint une ordonnance d'accréditation modifiée, n° 10549-U, qui rend compte de sa décision.

[66] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

Traduction

Graham J. Clarke
Vice-président

John Bowman
Membre

Robert Monette
Membre

Dossier du Conseil 30009-C

Annexe D
Installations

Emplacement	Type	Année de construction	Capacité	Capacité totale	Acquis de Glencore	Nombre d'employés	Commentaires
Alameda	P	1967	1 070	7 470	*	5	
	An	2000	4 600				
	An	1963	1 800				
Antler						3	Pas de silo, Intrants de culture seulement
Assinboia	P	1998	17 500	39 500	*	22	
	An	1998	22 000				
Balgonie	P	2000	17 140	31 640		10	
	An	2012	7 250				
	An	2012	7 250				
Cabri	P	1917	580	3 700		1	
	An	1959	1 260				
	An	1964	1 860				
Canora	P	1992	10 000	20 070		12	
	An	2008	3 350				
	An	2008	3 360				
	An	2008	3 360				
Calton Crossing	P	1998	17 500	27 570		16	
	An	2008	3 350				
	An	2008	3 360				
	An	2008	3 360				
Carrot River	P	1964	1 720	10 000		8	
	An	1966	4 280				
	An	1967	4 000				
Carrot River North	P	1969	2 970	14 500	*	16	
	An	1991	1 110				
	An	1991	1 110				
	An	1991	1 110				
	Au	1999	5 600				
	An	1960	2 600				
Corinne	An	1997		48 790		19	
Coronach	P	1927	700	7 590		8	
	An	1980	3 360				
	Au	1979	3 530				
Crooked River	P	1997	17 350	24 350		15	
	An	2013	7 000				
Davidson	P	1928	730	5 770		4	
	An	1968	2 800				
	An	1961	2 240				
DAVIDSON II	P	1993	9 500	16 500	*	6	
	An	2000	3 500				
	An	2000	3 500				

Dossier du Conseil 30009-C

Annexe D
Installations

Emplacement	Type	Année de construction	Capacité	Capacité totale	Acquis de Glencore	Nombre d'employés	Commentaires
Dixon	P	1994	9 500	28 900		20	
	An	2009	3 340				
	An	2009	3 330				
	An	2009	3 330				
	An	1999	9 400				
Estevan	P	1990	3 150	14 050		8	
	An	1998	1 350				
	An	1998	1 350				
	An	1998	1 350				
	An	1998	1 350				
	An	1998	1 350				
	An	1998	1 350				
	An	1992	1 400				
	An	1992	1 400				
Foam Lake West						7	Pas de silo, Intrants de culture seulement
Hamlin	P	1999	17 140	31 540		15	
	An	2011	7 200				
	An	2011	7 200				
Imperial						6	Locaux à bureaux seulement
Kamsack				4 400		2	
Kelvington						4	Pas de silo, Intrants de culture seulement
Kindersley	P	1996	19 700	41 700	*	10	
	An	1996	22 000				
Lake Lenore	P	1953	1 900	4 300		1	
	An	1988	1 200				
	An	1988	1 200				
Lampman						4	Pas de silo, Intrants de culture seulement
Langenburg	P	1987	4 000	14 410	*	10	
	An	1993	3 410				
	Au	1988	7 000				
Last Mountain	P	2001		17 140		12	
Maple Creek	P	2000	9 000	19 000	*	10	
	An	2000	10 000				
Marshall East	P	2002	22 000	36 000		19	
	An	2002	7 000				
	An	2002	7 000				
Melfort	P	2001	17 140	31 140		14	
	An	2001	7 000				
	An	2001	7 000				
Melfort CI						14	Pas de silo, Intrants de culture seulement

Dossier du Conseil 30009-C

Annexe D
Installations

Emplacement	Type	Année de construction	Capacité	Capacité totale	Acquis de Glencore	Nombre d'employés	Commentaires
Melville	P	1993	9 550	18 950	*	16	
	An	1998	9 400				
Nokomis	P	1997		31 510		14	
Ponass Lake						3	Pas de silo, Intrants de culture seulement
Rabbit Lake						1	Fermé
Reed Lake	P	2000		18 000		12	
Rockhaven	P	1973	1 820	4 220		2	
	An	1983	800				
	An	1983	800				
	An	1984	800				
Saskatoon						15	Pas de silo, Intrants de culture seulement
Shellbrook	P	1983	1 140	4 870		5	
	An	1969	2 130				
	An	1953	1 600				
Simpson						3	Pas de silo, Intrants de culture seulement
Strasbourg				3 700		7	
Swift Current	P	1997	14 700	29 920		13	
	An		15 220				
Turtleford						2	En voie d'être fermé
Unity	P	1994	9 500	25 000	*	17	
	An	1994	15 500				
Wadena	P	1992	11 320	35 920		14	
	An	1998	13 000				
	An	1994	11 600				
Wakaw				4 720		3	Silo inutilisé
Weyburn	P	2002	21 700	35 700		13	
	An	2012	7 000				
	An	2012	7 000				
Whitewood	P	2000	17 140	31 140		14	
	An	2000	7 000				
	An	2000	7 000				
White City	P	2000		30 140	*	6	
Yorkton	P	1997		27 420		22	
Équipe de réparation						6	
I—	II—	III—	IV—	V—	VI—	VII—	
P - Entreposage principal							
An - Annexe (entreposage supplémentaire)							
Au - Autre (bâtiment auxiliaire)							